

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karier sebagai Akuntan Publik

Indonesian Journal of
Auditing and
Accounting (IJAA)
2026, Vol 3 (2) 16-32
e-ISSN: 3032-6273
www.jurnal.iapi.or.id

Stevani Sapta Ningrum^{1*}, Victoria Ari Palma Akadiati², dan Kristina Estisari³

^{1,2,3,4} Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiara, Bandar Lampung, Indonesia

* stevanisapta1909@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan persepsi peran gender terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dari 135 mahasiswa program studi akuntansi pada beberapa perguruan tinggi di Bandar Lampung. Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial ($p = 0,003$) dan pelatihan profesional ($p = 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, penelitian tidak menemukan bukti pengaruh signifikan penghargaan finansial ($p = 0,177$), lingkungan kerja ($p = 0,771$), pertimbangan pasar kerja ($p = 0,058$), personalitas ($p = 0,303$), dan persepsi peran gender ($p = 0,706$) pada taraf signifikansi 5%. Temuan ini memberikan implikasi bagi perguruan tinggi dan asosiasi profesi untuk memperkuat pelatihan, pengenalan profesi, dan kesempatan magang. Keterbatasan penelitian meliputi cakupan responden di Bandar Lampung serta belum dimasukkannya pengalaman magang di kantor akuntan publik sebagai variabel kontrol.

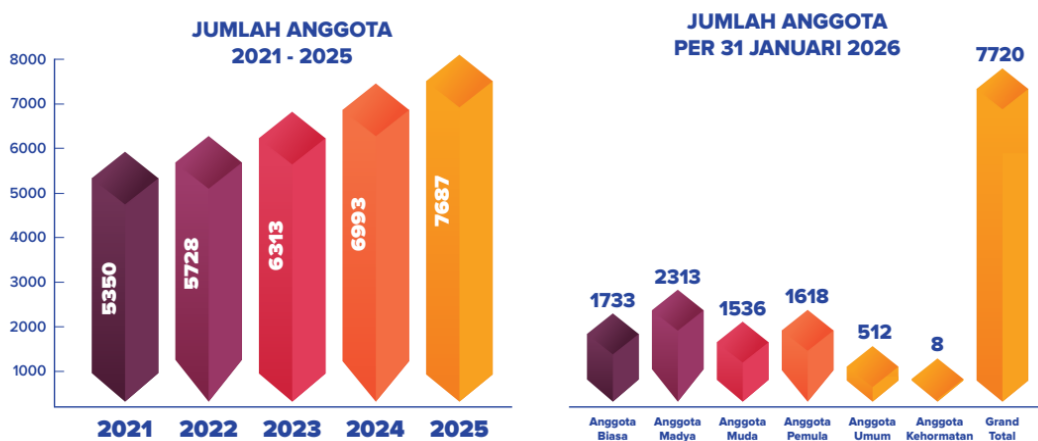
Kata kunci: Akuntan Publik, Minat Karier Mahasiswa Akuntansi, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis mendorong kebutuhan terhadap tenaga profesional di bidang akuntansi, termasuk akuntan publik. Melalui audit atas laporan keuangan, akuntan publik berperan meningkatkan kredibilitas informasi keuangan yang digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Tuntutan transparansi, akuntabilitas, dan tata

kelola perusahaan yang baik juga memperkuat relevansi profesi ini. Oleh karena itu, minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karier sebagai akuntan publik menjadi isu yang penting dikaji (Ariyani & Jaeni, 2022).

Ketersediaan akuntan publik merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pelayanan jasa audit. Data keanggotaan dan sebaran kantor akuntan publik memberikan gambaran mengenai keberadaan profesi tersebut di Indonesia. Gambar 1 menyajikan jumlah anggota yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagaimana ditampilkan dalam direktori tahun 2026 (Institut Akuntan Publik Indonesia [IAPI], 2026). Informasi ini menjadi konteks bagi kajian mengenai minat mahasiswa akuntansi sebagai calon tenaga profesional.



Gambar 1. Jumlah Anggota Terdaftar di IAPI
Sumber: IAPI (2026)

Pada tingkat daerah, sebaran kantor akuntan publik (KAP) juga menjadi konteks yang relevan dalam mempelajari minat karier mahasiswa. Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, terdapat lima KAP di Bandar Lampung (IAPI, 2026). Jumlah tersebut memberikan gambaran mengenai keberadaan KAP di lokasi penelitian.

Sebaran KAP di Indonesia berdasarkan direktori IAPI tahun 2026 disajikan pada Tabel 1 (IAPI, 2026).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan minat mahasiswa untuk berkarier sebagai akuntan publik. Penghargaan finansial merupakan imbalan yang diterima atas pekerjaan atau kontribusi seseorang (Asmoro et al., 2016). Ariyani dan Jaeni (2022) menemukan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Asmoro et al. (2016) tidak menemukan pengaruh signifikan. Selain imbalan finansial, lingkungan kerja juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier. Sari dan Arifin (2022) membahas lingkungan kerja nonfisik dalam konteks efektivitas kerja karyawan. Dalam konteks pemilihan karier akuntan publik, Iswahyuni (2018) menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja, sedangkan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut pada konteks mahasiswa di Bandar Lampung.

Tabel 1. Sebaran Data Kantor Akuntan Publik di Indonesia

No	Nama Daerah	Jumlah KAP	No	Nama Daerah	Jumlah KAP
1	Jakarta	281	25	Cimahi	1
2	Bekasi	30	26	Cirebon	2
3	Bogor	11	27	Denpasar	22
4	Depok	10	28	Gresik	1
5	Karawang	2	29	Malang	19
6	Serang	1	30	Manado	3
7	Tangerang	11	31	Mataram	1
8	Tangerang Selatan	16	32	Medan	23
9	Balikpapan	1	33	Padang	7
10	Banda Aceh	2	34	Palangkaraya	1
11	Jambi	4	35	Palembang	8
12	Jayapura	1	36	Palu	1
13	Karanganyar	1	37	Pekanbaru	11
14	Kendari	2	38	Pontianak	5
15	Klaten	1	39	Samarinda	4
16	Kutai Kartanegara	1	40	Semarang	33
17	Madiun	1	41	Sidoarjo	9
18	Makassar	16	42	Surabaya	58
19	Bandar Lampung	5	43	Surakarta	7
20	Bandung	39	44	Tanjung Pinang	1
21	Banjarbaru	1	45	Tarakan	1
22	Banjarmasin	2	46	Ternate	1
23	Batam	14	47	Yogyakarta	20
24	Bengkulu	2			

Sumber: IAPI (2026), diolah peneliti.

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat mengenai perilaku yang dianggap baik atau buruk serta pantas atau tidak pantas (Risdi, 2019). Dalam pemilihan karier, pandangan tersebut dapat menjadi dasar untuk menilai prestise dan kontribusi sosial suatu profesi. Iswahyuni (2018) menemukan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini membuka ruang untuk menguji kembali hubungan nilai-nilai sosial dengan minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik.

Pelatihan profesional berkaitan dengan pengembangan pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Norlaela dan Muslimin (2023) menempatkan pelatihan profesional sebagai salah satu faktor dalam kajian minat berkarier sebagai akuntan publik. Viriany dan Wirianata (2022) menemukan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat karier sebagai akuntan publik, sedangkan Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan. Temuan yang beragam tersebut menjadi dasar untuk menguji apakah kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkaitan dengan minat karier mahasiswa akuntansi.

Pertimbangan pasar kerja mencakup persepsi mengenai keamanan kerja dan ketersediaan peluang pekerjaan. Ulma et al. (2023) mengkaji faktor ini dalam kaitannya

dengan minat berkarier di bidang akuntansi, perpajakan, dan perbankan. Ariyani dan Jaeni (2022) menemukan pengaruh signifikan pertimbangan pasar kerja terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi peluang kerja dan minat karier perlu diuji kembali pada konteks penelitian ini.

Personalitas merupakan karakteristik individu yang dapat berkaitan dengan kesesuaian antara diri seseorang dan tuntutan pekerjaan. Azzah dan Maryono (2022) menemukan bahwa personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan. Faktor lain yang dikaji adalah persepsi peran gender. Kartini dan Maulana (2019) membedakan gender sebagai konstruksi sosial dan budaya dari seks yang merujuk pada perbedaan biologis. Saputra (2018) menemukan pengaruh gender terhadap pilihan karier akuntan publik dan nonpublik, sedangkan Dewayani et al. (2017) tidak menemukan pengaruh signifikan gender. Penelitian ini berfokus pada persepsi peran gender sebagai konstruk yang diukur melalui kuesioner, sehingga perlu dibedakan dari jenis kelamin responden.

Penelitian ini mengembangkan model Ariyani dan Jaeni (2022) dengan menambahkan personalitas dan persepsi peran gender. Ketujuh variabel tersebut digunakan untuk mengkaji aspek finansial, sosial, pengembangan kompetensi, peluang kerja, karakteristik individu, dan persepsi peran gender secara bersama-sama. Penelitian dilakukan pada mahasiswa dari beberapa perguruan tinggi di Bandar Lampung untuk memberikan bukti empiris pada konteks daerah. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian model tersebut dalam konteks lokal serta penelaahan kembali hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan persepsi peran gender terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Studi Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan menjelaskan motivasi melalui tiga komponen, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence* (Vroom, 1964). *Expectancy* merujuk pada keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. *Instrumentality* merujuk pada keyakinan bahwa kinerja akan diikuti oleh hasil tertentu, sedangkan *valence* menunjukkan nilai atau daya tarik hasil tersebut bagi individu. Dalam penelitian ini, pelatihan profesional berkaitan dengan harapan mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi. Penghargaan finansial dan peluang kerja berkaitan dengan hasil yang diharapkan dari karier sebagai akuntan publik. Nilai-nilai sosial, kesesuaian personalitas, lingkungan kerja, dan persepsi peran gender dapat membentuk penilaian mahasiswa terhadap daya tarik profesi tersebut. Kerangka ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, tanpa menganggap ketiga komponen teori diukur secara terpisah dalam model empiris.

Teori Motivasi

Teori motivasi Maslow menjelaskan kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang dan rasa memiliki, penghargaan, serta aktualisasi diri (Maslow, 1954). Pemenuhan kebutuhan tersebut memberikan kerangka untuk memahami dorongan individu dalam menentukan pilihan. Dalam konteks karier, individu dapat mempertimbangkan pendapatan, keamanan pekerjaan, penerimaan sosial, pengakuan, dan kesempatan mengembangkan potensi dirinya.

Dalam penelitian ini, penghargaan finansial berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan material dan keamanan ekonomi. Lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan persepsi mengenai keamanan serta keberlangsungan pekerjaan. Nilai-nilai sosial berhubungan dengan penerimaan dan penghargaan sosial, sedangkan pelatihan profesional berkaitan dengan kesempatan pengembangan diri. Personalitas dan persepsi peran gender dipertimbangkan sebagai karakteristik yang dapat membentuk cara mahasiswa menilai pilihan karier. Teori motivasi digunakan sebagai kerangka penjas, bukan sebagai bukti bahwa seluruh responden berada pada tingkat kebutuhan yang sama.

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya (Asmoro et al., 2016). Dalam kerangka teori pengharapan, imbalan yang dinilai menarik dapat memperkuat minat terhadap suatu profesi. Ariyani dan Jaeni (2022) menemukan pengaruh signifikan penghargaan finansial terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Asmoro et al. (2016) tidak menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan pertimbangan teoritis dan perbedaan hasil tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi pelaksanaan pekerjaan, termasuk interaksi sosial dan suasana kerja. Sari dan Arifin (2022) membahas lingkungan kerja nonfisik dalam kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan. Dalam konteks pemilihan karier, kondisi kerja yang dipersepsikan sesuai dapat meningkatkan daya tarik suatu profesi. Iswahyuni (2018) menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) tidak menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial merupakan penilaian masyarakat mengenai hal-hal yang dianggap baik dan layak (Risdi, 2019). Dalam konteks profesi, penilaian tersebut dapat dikaitkan dengan penerimaan sosial, prestise, dan kontribusi pekerjaan. Iswahyuni (2018)

menemukan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional menyediakan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Faktor ini menjadi salah satu pertimbangan dalam kajian minat berkarier sebagai akuntan publik (Norlaela & Muslimin, 2023). Dalam teori pengharapan, kesempatan meningkatkan kemampuan dapat memperkuat keyakinan individu untuk memenuhi tuntutan profesi. Viriany dan Wirianata (2022) menemukan pengaruh pelatihan profesional terhadap minat karier sebagai akuntan publik, sedangkan Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan persepsi mengenai peluang pekerjaan dan keamanan karier. Ulma et al. (2023) mengkaji faktor tersebut dalam pilihan karier di bidang akuntansi dan bidang terkait. Peluang kerja yang dinilai baik dapat meningkatkan daya tarik profesi akuntan publik. Ariyani dan Jaeni (2022) menemukan pengaruh signifikan pertimbangan pasar kerja, sedangkan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) tidak menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut:

H5: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Personalitas

Personalitas merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan cara menghadapi situasi dan tuntutan pekerjaan. Kesesuaian karakteristik individu dengan tuntutan profesi menjadi dasar untuk menguji hubungannya dengan minat karier. Azzah dan Maryono (2022) menemukan pengaruh signifikan personalitas terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keenam dirumuskan sebagai berikut:

H6: Personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Persepsi Peran Gender

Persepsi peran gender berkaitan dengan pandangan mengenai peran perempuan dan laki-laki yang dibentuk secara sosial dan budaya (Kartini & Maulana, 2019). Persepsi tersebut dapat membentuk penilaian individu mengenai kesesuaian suatu profesi. Penelitian terdahulu mengenai gender menunjukkan hasil yang beragam. Saputra (2018) menemukan pengaruh gender terhadap pilihan karier akuntan publik dan nonpublik, sedangkan Dewayani et al. (2017) tidak menemukan pengaruh signifikan. Dengan membedakan persepsi peran gender dari jenis kelamin, hipotesis ketujuh dirumuskan sebagai berikut:

H7: Persepsi peran gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan persepsi peran gender terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2015).

Penelitian dilakukan pada mahasiswa program studi akuntansi di beberapa perguruan tinggi di Bandar Lampung. Populasi sasaran mencakup mahasiswa aktif semester enam dan delapan yang telah menempuh mata kuliah Auditing. Distribusi 135 responden yang menjadi sampel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Responden
1	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiara	29
2	Universitas Lampung	32
3	Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya	20
4	Universitas Teknokrat Indonesia	21
5	Universitas Bandar Lampung	30
6	Politeknik Negeri Lampung	3
Total Responden		135

Sumber: Data responden, 2026.

Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2015). Kriteria responden adalah mahasiswa aktif semester enam atau delapan yang telah menempuh mata kuliah Auditing. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 135 responden. Pemilihan sampel secara purposif membatasi generalisasi hasil pada populasi yang lebih luas.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Forms. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Variabel independen terdiri atas penghargaan finansial (X_1), lingkungan kerja (X_2), nilai-nilai sosial (X_3), pelatihan

profesional (X_4), pertimbangan pasar kerja (X_5), personalitas (X_6), dan persepsi peran gender (X_7). Variabel dependen adalah minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik (Y). Setiap variabel diukur menggunakan lima butir pernyataan. Skor total setiap variabel memiliki rentang teoretis 5–25.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk mengevaluasi asumsi model regresi (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda untuk mengestimasi hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen (Nuryadi et al., 2017). Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji koefisien setiap variabel independen secara parsial. Keputusan pengujian hipotesis didasarkan pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi (R^2) dan adjusted R^2 digunakan untuk menggambarkan kemampuan penjelasan model. Model regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier sebagai Akuntan Publik

α = Konstanta

X_1 = Penghargaan Finansial

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Nilai-Nilai Sosial

X_4 = Pelatihan Profesional

X_5 = Pertimbangan Pasar Kerja

X_6 = Personalitas

X_7 = Persepsi peran *gender*

ε = Error/Residual

β = Koefisien Regresi

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 135 mahasiswa program studi akuntansi dari enam perguruan tinggi di Bandar Lampung yang memenuhi kriteria sampel. Distribusi asal perguruan tinggi disajikan pada Tabel 2. Jumlah responden dari setiap perguruan tinggi berkisar antara 3 dan 32 mahasiswa.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel (Ghozali, 2018). Hasil analisis disajikan pada Tabel 3.

Seluruh variabel memiliki 135 observasi tanpa data hilang. Nilai rata-rata skor total berkisar antara 16,71 untuk lingkungan kerja dan 17,63 untuk pertimbangan pasar kerja.

Rata-rata minat mahasiswa sebesar 17,40 dengan standar deviasi 4,30. Seluruh variabel memiliki nilai minimum 5 dan maksimum 25.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
N	Valid	135	135	135	135	135	135	135	135
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		16,87	16,71	17,12	17,16	17,63	16,85	17,60	17,40
Std. Deviation		4,40	3,98	4,09	4,00	4,40	4,02	4,06	4,30
Minimum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Maximum		25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai keterkaitan setiap butir pernyataan dengan skor variabel yang diukur. Pengujian menggunakan korelasi Pearson pada lima butir pernyataan untuk masing-masing tujuh variabel independen dan satu variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

N = 135		Correlations				
		X_P1	X_P2	X_P3	X_P4	X_P5
Penghargaan Finansial	Pearson Correlation	0,926**	0,927**	0,899**	0,934**	0,675**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	0,901**	0,906**	0,913**	0,600**	0,843**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Nilai-Nilai Sosial	Pearson Correlation	0,892**	0,905**	0,593**	0,897**	0,909**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Pelatihan Profesional	Pearson Correlation	0,898**	0,470**	0,932**	0,906**	0,907**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Pertimbangan Pasar Kerja	Pearson Correlation	0,909**	0,924**	0,940**	0,821**	0,893**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Personalitas	Pearson Correlation	0,877**	0,914**	0,904**	0,905**	0,651**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Persepsi Peran Gender	Pearson Correlation	0,910**	0,361**	0,845**	0,915**	0,911**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Minat Mahasiswa	Pearson Correlation	0,935**	0,933**	0,906**	0,730**	0,922**
	Sig. (2-tailed)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa korelasi butir pernyataan berkisar antara 0,675 dan 0,934 untuk penghargaan finansial; 0,600 dan 0,913 untuk lingkungan kerja; 0,593 dan 0,909 untuk nilai-nilai sosial; 0,470 dan 0,932 untuk pelatihan profesional; 0,821 dan 0,940 untuk pertimbangan pasar kerja; 0,651 dan 0,914 untuk personalitas; 0,361 dan 0,915 untuk persepsi peran gender; serta 0,730 dan 0,935 untuk minat mahasiswa. Seluruh korelasi signifikan pada taraf 1% dan melampaui batas 0,30 yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, seluruh butir memenuhi kriteria validitas yang diterapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal butir pernyataan dalam setiap variabel. Pengujian menggunakan koefisien Cronbach's alpha dengan batas penerimaan 0,70. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Penghargaan finansial	0,930	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja	0,917	0,70	Reliabel
Nilai-nilai sosial	0,888	0,70	Reliabel
Pelatihan profesional	0,883	0,70	Reliabel
Pertimbangan pasar kerja	0,874	0,70	Reliabel
Personalitas	0,939	0,70	Reliabel
Persepsi peran <i>Gender</i>	0,900	0,70	Reliabel
Minat mahasiswa	0,824	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Koefisien Cronbach's alpha berkisar antara 0,824 dan 0,939. Seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi model meliputi uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian ini digunakan untuk mengevaluasi karakteristik residual dan hubungan antarvariabel independen sebelum menafsirkan hasil regresi (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual menghasilkan nilai signifikansi 0,119, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, pengujian tidak menolak hipotesis bahwa residual berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Residual

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,51958916
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,102
	Negative	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,188
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,119

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10. Berdasarkan batas tersebut, model tidak melampaui kriteria multikolinearitas yang digunakan. Namun, nilai VIF yang relatif tinggi tetap perlu diperhatikan dalam penafsiran koefisien parsial.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0,156	0,633		-0,246	0,806		
Penghargaan Finansial	0,110	0,081	0,112	1,359	0,177	0,144	6,953
Lingkungan Kerja	-0,027	0,091	-0,025	-0,292	0,771	0,138	7,261
Nilai-Nilai Sosial	0,295	0,097	0,281	3,048	0,003	0,116	8,628
Pelatihan Profesional	0,330	0,093	0,307	3,533	0,001	0,130	7,705
Pertimbangan Pasar Kerja	0,183	0,096	0,187	1,910	0,058	0,102	9,786
Personalitas	0,092	0,089	0,086	1,034	0,303	0,142	7,059
Persepsi Peran Gender	0,037	0,098	0,035	0,378	0,706	0,114	8,752

Nilai tolerance berkisar antara 0,102 dan 0,144, sedangkan VIF berkisar antara 6,953 dan 9,786. Pertimbangan pasar kerja memiliki VIF tertinggi, yaitu 9,786. Meskipun seluruh nilai VIF berada di bawah 10, hasil ini menunjukkan keterkaitan yang cukup kuat antarvariabel independen. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan koefisien parsial ditafsirkan dengan mempertimbangkan adanya keterkaitan tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,875 menunjukkan bahwa model menjelaskan 87,5% variasi minat mahasiswa dalam sampel. Setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel, nilai adjusted R^2 sebesar 0,868. Sisa variasi yang tidak dijelaskan oleh R^2 adalah 12,5%, yang mencakup variasi di luar model dan kesalahan pengukuran. Kemampuan

penjelasan yang tinggi juga perlu ditafsirkan bersama hasil uji multikolinearitas (Ghozali, 2018).

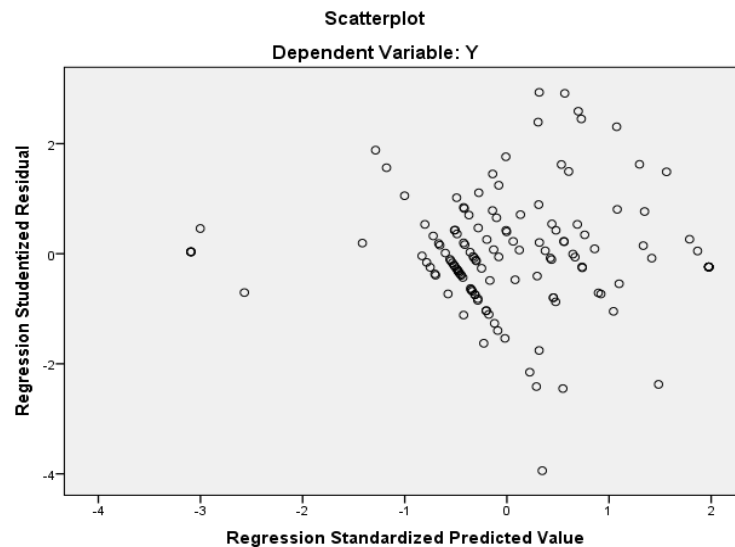
Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,936a	0,875	0,868	1,560

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak konstan antarpengamatan. Pemeriksaan dilakukan melalui grafik sebar residual terhadap nilai prediksi. Penyebaran titik tanpa pola sistematis dapat memberikan indikasi awal tidak adanya heteroskedastisitas, tetapi pemeriksaan visual tidak memberikan kepastian yang sama dengan pengujian statistik formal (Ghozali, 2018). Grafik yang digunakan dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Uji Kelayakan Model Regresi

Uji F menghasilkan nilai F sebesar 127,421 dengan derajat kebebasan (7, 127) dan $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa ketujuh variabel independen secara bersama-sama memiliki kemampuan penjelasan yang signifikan terhadap variasi minat mahasiswa. Signifikansi uji F menunjukkan bahwa setidaknya terdapat satu koefisien prediktor yang berbeda dari nol; hasil tersebut tidak berarti bahwa seluruh variabel independen signifikan secara parsial.

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2173,166	7	310,452	127,421	< 0,001
	Residual	309,426	127	2,436		
	Total	2482,593	134			

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Regresi linear berganda digunakan untuk mengestimasi pengaruh penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan persepsi peran gender terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik (Nuryadi et al., 2017). Estimasi koefisien dan hasil uji t disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

	Model	Koefisien tidak baku		Koefisien baku	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-0,156	0,633		-0,246	0,806
	Penghargaan Finansial	0,110	0,081	0,112	1,359	0,177
	Lingkungan Kerja	-0,027	0,091	-0,025	-0,292	0,771
	Nilai-Nilai Sosial	0,295	0,097	0,281	3,048	0,003
1	Pelatihan Profesional	0,330	0,093	0,307	3,533	0,001
	Pertimbangan Pasar Kerja	0,183	0,096	0,187	1,910	0,058
	Personalitas	0,092	0,089	0,086	1,034	0,303
	Persepsi Peran Gender	0,037	0,098	0,035	0,378	0,706

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien setiap variabel independen secara parsial (Nuryadi et al., 2017). Nilai-nilai sosial memiliki koefisien 0,295 dengan $p = 0,003$, sedangkan pelatihan profesional memiliki koefisien 0,330 dengan $p = 0,001$. Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 5%, sehingga H3 dan H4 didukung. Penghargaan finansial ($p = 0,177$), lingkungan kerja ($p = 0,771$), pertimbangan pasar kerja ($p = 0,058$), personalitas ($p = 0,303$), dan persepsi peran gender ($p = 0,706$) tidak signifikan. Dengan demikian, H1, H2, H5, H6, dan H7 tidak didukung oleh hasil pengujian pada taraf 5%.

Pembahasan

Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Penghargaan finansial memiliki koefisien positif sebesar 0,110, tetapi tidak signifikan secara statistik ($p = 0,177$). Dengan demikian, penelitian ini belum menemukan bukti pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa setelah variabel lain dalam

model diperhitungkan. Dalam teori pengharapan, imbalan finansial merupakan salah satu hasil yang dapat dinilai menarik oleh individu (Vroom, 1964), tetapi hubungan tersebut belum didukung oleh hasil pengujian ini. Temuan ini sejalan dengan Asmoro et al. (2016), yang tidak menemukan pengaruh signifikan penghargaan finansial. Sebaliknya, Ariyani dan Jaeni (2022) menemukan pengaruh signifikan faktor tersebut terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Lingkungan kerja memiliki koefisien $-0,027$ dengan $p = 0,771$. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian tidak menemukan bukti pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa dalam model yang diuji. Koefisien negatif tersebut juga tidak cukup untuk menyimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja menurunkan minat karier. Dalam kerangka kebutuhan Maslow (1954), keamanan dan kenyamanan dapat menjadi pertimbangan individu, tetapi hasil penelitian ini belum memberikan dukungan empiris terhadap hubungan lingkungan kerja dan minat karier. Temuan ini sejalan dengan Merdekawati dan Sulistyawati (2011), sedangkan Iswahyuni (2018) menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Perbedaan temuan dapat berkaitan dengan konteks sampel dan instrumen, tetapi penyebab perbedaan tersebut tidak diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa, dengan koefisien $0,295$ dan $p = 0,003$. Hasil ini menunjukkan bahwa skor persepsi nilai-nilai sosial yang lebih tinggi berkaitan dengan minat karier yang lebih tinggi setelah variabel lain diperhitungkan. Temuan tersebut konsisten dengan kerangka kebutuhan sosial dan penghargaan dalam teori motivasi Maslow (1943). Penilaian terhadap penerimaan dan kontribusi sosial profesi memberikan penjelasan teoritis bagi hubungan yang ditemukan. Hasil penelitian sejalan dengan Iswahyuni (2018), yang menemukan pengaruh signifikan nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan faktor tersebut.

Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Pelatihan profesional memiliki koefisien $0,330$ dengan $p = 0,001$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa. Temuan ini menunjukkan hubungan antara persepsi mengenai kesempatan pengembangan kompetensi dan minat untuk berkarier sebagai akuntan publik. Dalam teori pengharapan, keyakinan bahwa usaha pengembangan diri membantu pencapaian kinerja yang diharapkan dapat mendukung motivasi individu (Vroom, 1964). Hubungan positif yang ditemukan konsisten dengan penjelasan tersebut. Hasil penelitian sejalan dengan Viriany dan Wirianata (2022), yang menemukan pengaruh pelatihan profesional terhadap minat karier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, Janiman dan Basuki (2020) tidak menemukan

pengaruh signifikan. Temuan ini mendukung relevansi penyediaan kesempatan pelatihan dalam pengenalan profesi kepada mahasiswa.

Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Pertimbangan pasar kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,183 dengan $p = 0,058$. Pada taraf signifikansi 5%, hasil tersebut tidak signifikan sehingga H_5 tidak didukung. Secara teoritis, keamanan pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan rasa aman (Maslow, 1954), sedangkan hasil karier yang diharapkan dapat dijelaskan melalui teori pengharapan (Vroom, 1964). Namun, hubungan parsial pertimbangan pasar kerja dan minat karier belum didukung dalam model ini. Hasil tersebut sejalan dengan Merdekawati dan Sulistyawati (2011), sedangkan Ariyani dan Jaeni (2022) menemukan pengaruh signifikan. Penafsiran hasil juga mempertimbangkan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki VIF tertinggi dalam model, yaitu 9,786.

Pengaruh Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Personalitas memiliki koefisien 0,092 dengan $p = 0,303$. Penelitian ini belum menemukan bukti pengaruh signifikan personalitas terhadap minat mahasiswa setelah variabel lain diperhitungkan. Hasil tersebut tidak membuktikan bahwa karakteristik individu tidak relevan dalam pemilihan karier, tetapi menunjukkan bahwa hubungan yang dihipotesiskan belum didukung dalam sampel dan model ini. Temuan ini sejalan dengan Janiman dan Basuki (2020), yang tidak menemukan pengaruh signifikan personalitas. Sebaliknya, Azzah dan Maryono (2022) menemukan bahwa personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Pengaruh Persepsi Peran Gender terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier sebagai Akuntan Publik

Persepsi peran gender memiliki koefisien 0,037 dengan $p = 0,706$. Penelitian tidak menemukan bukti pengaruh signifikan konstruk tersebut terhadap minat mahasiswa. Hasil ini berkaitan dengan skor persepsi peran gender yang diukur melalui kuesioner, sehingga tidak dapat langsung ditafsirkan sebagai bukti kesamaan minat antara responden perempuan dan laki-laki atau kesetaraan kesempatan kerja. Dewayani et al. (2017) juga tidak menemukan pengaruh signifikan gender, sedangkan Saputra (2018) menemukan pengaruh gender terhadap pilihan karier akuntan publik dan nonpublik. Perbandingan dengan kedua penelitian tersebut perlu mempertimbangkan perbedaan antara jenis kelamin dan persepsi peran gender sebagai konstruk penelitian.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menguji tujuh faktor yang berkaitan dengan minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik pada 135 responden di Bandar Lampung. Nilai-nilai sosial dan pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan persepsi peran gender tidak signifikan pada taraf 5%. Nilai p sebesar

0,058 untuk pertimbangan pasar kerja tetap dikategorikan tidak signifikan sesuai kriteria pengujian yang digunakan. Temuan mengenai nilai-nilai sosial dan pelatihan profesional konsisten dengan relevansi penerimaan sosial serta pengembangan kompetensi dalam kerangka teori motivasi dan teori pengharapan. Hasil penelitian memberikan dasar bagi penguatan pengenalan profesi dan kesempatan pengembangan kompetensi mahasiswa. Namun, generalisasi dibatasi oleh penggunaan sampel purposif pada satu wilayah. Pengalaman magang belum dimasukkan sebagai variabel kontrol, dan keterkaitan yang relatif tinggi antarvariabel independen perlu diperhatikan dalam penafsiran koefisien parsial. Desain penelitian juga tidak memungkinkan penarikan kesimpulan sebab-akibat.

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi perguruan tinggi, KAP, dan asosiasi profesi dalam pengembangan kegiatan yang memperkenalkan profesi akuntan publik kepada mahasiswa. Implikasi terutama didasarkan pada hubungan positif nilai-nilai sosial dan pelatihan profesional dengan minat karier.

Implikasi Praktis

Perguruan tinggi dapat memperkuat pengenalan kompetensi profesi melalui pelatihan, seminar, kegiatan sertifikasi yang relevan, dan kesempatan magang di KAP. Kegiatan tersebut dapat disertai pembahasan mengenai tanggung jawab akuntan publik serta kontribusinya terhadap kredibilitas informasi keuangan. Penguatan ini sejalan dengan temuan mengenai nilai-nilai sosial dan pelatihan profesional.

KAP dapat berpartisipasi melalui kuliah umum, lokakarya, kunjungan profesi, dan berbagi pengalaman praktik. Asosiasi profesi dapat memfasilitasi pendampingan dan jejaring antara mahasiswa dengan akuntan publik. Kegiatan tersebut diharapkan membantu mahasiswa memperoleh gambaran mengenai kompetensi, proses pengembangan profesional, dan kontribusi sosial profesi. Manfaat kegiatan terhadap minat karier tetap memerlukan evaluasi tersendiri.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah dan perguruan tinggi, menggunakan rancangan sampel yang mendukung keterwakilan populasi, serta memasukkan pengalaman magang, motivasi intrinsik, pengaruh keluarga, atau efikasi diri sebagai variabel tambahan. Pengukuran persepsi peran gender perlu dibedakan secara jelas dari jenis kelamin. Evaluasi instrumen dan keterkaitan antarvariabel juga dapat memperkuat penafsiran hasil regresi.

Daftar Pustaka

- Ariyani, M., & Jaeni. (2022). Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir menjadi akuntan publik. *Owner*, 6(1), 234–246. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.624>
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.52447/jam.v1i1.734>
- Azzah, W. A., & Maryono. (2022). Faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Stikubank Semarang. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 13(1), 182–193. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JAP/article/view/43689>
- Dewayani, M. A., Chasanah, C., & Anam, M. S. (2017). Factors affecting accounting students in career selections as public accounting. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 15(2), 176–183.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2026). *Direktori kantor akuntan publik dan akuntan publik 2026* (Februari).
- Iswahyuni, Y. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang. *JAK (Jurnal Akuntansi): Kajian Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 33–44. <https://doi.org/10.30656/jak.v5i1.501>
- Janiman, & Basuki, A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. *Syntax Idea*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i2.147>
- Kartini, A., & Maulana, A. (2019). Redefinisi gender dan seks. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman*, 12(2), 217–239. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i2.18>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Brothers.
- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. *Jurnal Ilmiah Aset*, 13(1), 9–19. <https://journal.widyamangala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/69>
- Norlaela, A., & Muslimin. (2023). Pengaruh pelatihan profesional, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir akuntan publik. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(2), 636–652. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1247>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Risdi, A. (2019). *Nilai-nilai sosial: Tinjauan dari sebuah novel* (S. Alim, Ed.). CV IQRO.
- Saputra, A. J. (2018). Pengaruh persepsi mahasiswa akan minat, motivasi, pelatihan profesional, gender dan lingkungan pekerjaan terhadap pilihan karir akuntan publik dan non publik. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 126–135. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.478>
- Sari, L. M., & Arifin, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 5(2), 1051–1063. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/710>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ulma, F. K., Khanifah, & Retnoningsih, S. (2023). Pengaruh motivasi, gender, self efficacy, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarier sebagai akuntan publik, konsultan pajak, dan bankir. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 43–58.
- Viriany, & Wirianata, H. (2022). Faktor-faktor pemilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Bina Akuntansi*, 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.52859/jba.v9i1.165>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.